Comune di Greve in Chianti

Città Metropolitana di Firenze

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Indice

Premessa.....3

Riferimenti normativi 4

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025.....5

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 l'Ente ha adottato un PIAO che potremmo definire "di transizione" e con carattere sperimentale, avendo già deliberato gli atti di programmazione che esso sostituisce prima dell'entrata in vigore del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito poi, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che lo istituisce. Sulla base del quadro normativo allora vigente il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha avuto il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il PIAO 2023-2025 invece intraprende un percorso di collegamento tra gli strumenti di programmazione strategica, contenuti essenzialmente nel programma di mandato e nel DUP, con riferimento in particolare alla sezione strategica, e quelli di programmazione operativa, che sono contenuti nella sezione operativa del Dup e nel Peg. Nel PIAO inoltre sono assorbiti, nelle apposite sezioni in cui è strutturato, gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- Del fabbisogno di personale
- Azioni concrete
- Della performance (ivi compreso il piano dettagliato degli obiettivi)
- Di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- Organizzativo del lavoro agile (POLA);
- Delle azioni positive
- Dei fabbisogni formativi del personale dipendente

Il presente PIAO è così strutturato:

- **SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**
- **SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
- **SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
- **MONITORAGGIO.**

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Con il DPR 24/06/2022 n. 81 e con il successivo Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze n. 132 del 30 giugno 2022 sono stati disciplinati rispettivamente gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO e i contenuti e lo schema tipo del PIAO medesimo

Il termine di approvazione del PIAO, ai sensi del combinato disposto degli articoli 7 comma 1 e 8 comma 2 di tale decreto è ordinariamente il 31 gennaio di ogni anno, e in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci, il 30° giorno successivo a detto termine posticipato.

Per garantire una maggiore chiarezza espositiva e non sovraccaricare il presente documento si utilizzano link ipertestuali per consentire la consultazione dei soli documenti di interesse nell'ottica di salvaguardare l'unitarietà del documento.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: Comune di Greve in Chianti

Sede: piazza Matteotti n. 8, Greve in Chianti 50022, Firenze

Codice fiscale/Partita IVA: 01421560481

Sindaco: Paolo Sottani

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:82

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 13.501 abitanti

Telefono: 055.055

Sito internet: www.comune.greve-in-chianti.fi.it

E-mail: urp@comune.greve-in-chianti.fi.it

PEC: comune.greve-in-chianti@postacert.toscana.it

Canali Social

https://www.instagram.com/greveinchianticomune/

https://www.facebook.com/people/Comune-di-Greve-in-Chianti/100064703550782/

Codice IPA c_e169

Codice ISTAT 048021

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico s'intende: il livello di benessere economico-sociale-ambientale, della collettività di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui finalità degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata.

In altri termini, non è in alcun modo sufficiente per una PA raggiungere gli obiettivi che gli organi di governo si sono assegnati, ma occorre determinare delle condizioni che consentano di realizzare risultati concreti per i cittadini, per gli utenti, per i destinatari dei servizi e delle attività.

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:

1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;

2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;

3) Piano Esecutivo di Gestione/ Piano delle performance (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta su proposta del Segretario Generale, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità apicale affidando ai responsabili) dei servizi obiettivi e risorse.

L'ente ha individuato 5 Valori Pubblici coincidenti con le 5 Linee Strategiche di Mandato:

VALORE PUBBLICO N. 1 - UN COMUNE SLOW - Territorio (Ambiente, Urbanistica, Lavori pubblici, Mobilità)

VALORE PUBBLICO N. 2 – CULTURA E SVILUPPO SONO CREAZIONI DI VITA COMUNITA' E CRESCITA (Turismo, Cultura, Sviluppo e promozione del territorio)

VALORE PUBBLICO N. 3 – L'ISTRUZIONE E FORMAZIONE PER CREARE UN' OPPORTUNITA' (Pubblica Istruzione, Formazione, Pari opportunità)

VALORE PUBBLICO N. 4 – A DISPOSIZIONE DI TUTTI E LAVORARE PER IL LAVORO (Lavoro, Sport, Politiche giovanili, Servizi al cittadino)

VALORE PUBBLICO N. 5 - INSIEME PER CRESCERE (Servizi in Unione e in Area Chianti)

SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Costituisce strumento di raggiungimento degli obiettivi l'insieme delle cosidette Azioni Positive ritenute strategiche dall'Ente; per l'annualità 2023 si ripropone il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 contenuto nel documento approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 31 del 21/02/2021, aggiornato esclusivamente riguardo alla dotazione organica al 31/12/2022.

Gli obiettivi di performance collegati ai 5 Valori Pubblici e agli Obiettivi Strategici Anticorruzione sono contenuti nelle schede obiettivo che contengono anche la relativa pesatura.

SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Per la redazione di questa sezione si è preso a riferimento la Check List contenuta nell'allegato 1 del PNA 2022. Il PTPCT adottato dall'Ente in passato aveva già una pianificazione collegata agli obiettivi generali del DUP e di dettaglio del Piano della Performance, e, sulla scia di tale modalità lavorativa, si propone un progressivo e graduale avanzamento verso una maggior integrazione. La gestione del Rischio infatti è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione, in particolare con il Ciclo di Gestione della Performance e i Controlli Interni, al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata: detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti. Gli obiettivi strategici qui individuati per i Responsabili ai vari livelli in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori sono collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nelle schede della sezione 2.2 Performance; pertanto l'attuazione delle misure previste diviene uno degli elementi di valutazione dei Responsabili di settore.

La corruzione cui fa riferimento la presente sezione ha una definizione più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Coincide con la "*maladministration*", intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari, pregiudicando l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità dell'amministrazione pubblica. Le finalità di questa sezione è identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali.

E' necessario che conseguano, in fase di prevenzione dei fenomeni corruttivi a livello di Ente:

a) la riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione;
b) l'aumento delle capacità di scoprire casi di corruzione;
c) la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione;
d) la creazione di un collegamento tra corruzione-trasparenza-performance nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale".

Il principio metodologico seguito è stato in particolar modo quello della **prevalenza della sostanza sulla forma** in modo da realizzare un piano calibrato sulle specificità del contesto esterno, per il quale è stato fatto riferimento alla Sintesi contenuta nel VI Rapporto della Regione Toscana sull'infiltrazione mafiosa, e del contesto interno dell'Amministrazione.

La Gestione del Rischio di Corruzione deve essere condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza; ne consegue che essa è parte integrante del processo decisionale e pertanto non è un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi. La Gestione del Rischio rappresenta un processo trasparente ed inclusivo di miglioramento continuo e graduale, e tendendo alla completezza e al massimo rigore nell'analisi, nella valutazione e nel trattamento del rischio, considerando il contesto esterno e quello interno, deve tener conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi, e deve implicare l'assunzione di responsabilità; per questo richiede un'attività di diagnosi e di scelta delle più opportune modalità di valutazione e di trattamento dei rischi. Le scelte e le relative responsabilità di cui innanzi riguardano, in particolare, gli Organi di Indirizzo, i Responsabili di Settore, e il RPCT. La Gestione del Rischio è ispirata al criterio della prudenza teso essenzialmente ad evitare una sottostima del rischio di corruzione; non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive, e non implica valutazioni sulle qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo. Ai fini dell'utile Gestione del Rischio il RPCT, le Posizioni Organizzative, i Responsabili di Procedimento, ognuno per le proprie competenze, contribuiranno progressivamente alla mappatura per fasi e azioni dei procedimenti di competenza, ampliando quella già effettuata fino al 31.12.2022.

Nell'anno 2019 l'ente ha svolto con l'aiuto di un software dedicato, la mappatura di tutti i processi di secondo livello e associato tutti i processi all'area di rischio e alla nuova macrostruttura e individuato le misure specifiche associate all'area di rischio, aggiornate negli anni seguenti. All'interno di ogni area di rischio erano state individuati in precedenza alcuni processi per i quali era stato valutato il

rischio corruttivo in base all'impatto e alla probabilità con i parametri del PNA 2013 e, in base alle risultanze, applicate misure specifiche. I nuovi parametri qualitativi di valutazione del rischio previsti dal PNA 2019 sono stati applicati ai due processi mappati per fasi nel 2021 e nel 2022. Analoga rivalutazione qualitativa dell'impatto e probabilità del rischio è stata applicata tenendo conto delle risultanze della precedente valutazione anche sui processi già misurati sopra richiamati. Nell'anno 2018 la mappatura di terzo livello, più approfondita e che prevede la realizzazione di un diagramma di flusso degli input e degli output, era stata svolta sui seguenti processi: pagamenti e atti di liquidazione (trasversali a tutta la struttura), riscossioni dei servizi scolastici e protocollo. Nell'anno 2019 l'ente si è concentrato sui permessi di costruire e l'autorizzazione paesaggistica (processo trasferito all'Unione del Chianti Fiorentino dal 1.01.2022). Nel 2020 sono stati analizzati i processi della liquidazione degli incentivi per le funzioni tecniche e le concessioni e prestazioni cimiteriali. Sulla base dell'esito del monitoraggio alcune delle misure individuate nella mappatura dei processi richiamati sono stati rimodulati. Nel 2021 sono stati mappati il processo di adozione del DUP, del Bilancio di Previsione e del Conto consuntivo. Nel 2022 sono stati mappati la richiesta di risarcimento danni, ed è stata approvata una nuova regolamentazione per la valutazione della performance che prevede anche una procedura di conciliazione nel caso di contestazione della valutazione da parte del dipendente. Nel 2023 verranno mappati i processi che interessano l'ufficio scuola e l'ufficio sociale, funzione trasferita all'Unione dei comuni del Chianti Fiorentino, come previsto dall'Obiettivo n. 5 del Segretario Generale.

MISURE DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Per Trattamento del Rischio è da intendersi la fase finalizzata all'individuazione dei correttivi e delle modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi; di conseguenza, per Misure di Trattamento sono da intendersi le azioni positive che questo Ente realizza ai fini della soluzione immediata di situazioni votate, anche potenzialmente, alla corruzione.

Le Tipologie di Misure sono suddivise dal PNA 2019 in misure generali e specifiche

- misure di controllo;
- misure di trasparenza;
- misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- misure di regolamentazione;
- misure di semplificazione dei processi e dei procedimenti;
- misure di formazione;
- misure di sensibilizzazione e partecipazione;
- misure di rotazione;

- misure di segnalazione e protezione;
- misure di disciplina del conflitto di interessi;
- misure di regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

La programmazione delle misure è stata fatta tenendo conto del monitoraggio e della relazione annuale del RPCT, e comprende le misure di regolamentazione e di trasparenza finalizzate a garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

La programmazione, riepilogata in questa tabella risponde alle finalità di seguito indicate e si integra con gli strumenti di seguito proposti:

a) l'individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche ulteriori rispetto a quelle minime già previste dalla legge, tenendo conto delle indicazioni ANAC;

b) la previsione, per le attività ad elevato rischio di corruzione, di meccanismi di annullamento o mitigazione del rischio di corruzione (tendenza alla massima compressione possibile del c.d. Rischio residuo), nonché di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione, anche attraverso veri e propri obiettivi strategici o operativi che vengono inseriti a pieno titolo nella sottosezione performance;

c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, chiamato a vigilare sul funzionamento del Piano;

d) il monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione di alcuni procedimenti;

e) l'applicazione di misure a tutela del dipendente che effettua segnalazioni (in proposito, si ricorda che l'ente ha attivato una procedura per le segnalazioni di whistleblowing)

f) la verifica della corretta applicazione delle norme che mirano ad evitare tutte le situazioni di conflitto di interesse, le violazioni del "divieto di pantouflage" nonché delle specifiche norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013, come disciplinata negli obiettivi strategici.

h) utilizzo opzionale di check-list a supporto dell'attività di autocontrollo del RUP nell'affidamento affidamento diretto, procedura negoziata per i servizi e lavori, procedure in deroga, modifica dei contratti e varianti in corso d'opera di lavori, servizi, forniture non a evidenza pubblica, per consentire una verifica pratica, veloce e accurata della completezza e adeguatezza degli atti, rispetto a taluni elementi principali/critici della procedura.

i) l'individuazione degli obblighi di trasparenza, previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, in particolare dal D.Lgs. 33/2013 come aggiornato e modificato con D.Lgs. 97/2016 e, da ultimo integrato, per la parte relativa ai contratti, dal PNA (Piano Nazionale Anticorruzione 2022)

j) l'applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune;

k) la previsione di misure specifiche a tutela della corretta gestione delle risorse derivanti dai finanziamenti erogati a valere sul PNRR e/o PNA;

l) la previsione di misure specifiche per fronteggiare il rischio corruttivo nell'ambito delle disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici;

m) la previsione di misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche le amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziate ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale. A tal fine si è provveduto alla nomina del gestore delle comunicazioni alla UIF per tutti gli interventi finanziati PNRR e/o PNC nella persona del RPCT e, individuate specificate misure anche al fine di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo (dall'art. 1, co. 1, lett. pp) e art. 20, d.lgs. 231/2007) dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici;

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con Delibera di Giunta Comunale n. 260 del 29/12/2022 è stata confermata la struttura organizzativa vigente dal 1.01.2022, fino al termine del mandato del Sindaco (giugno 2023) di cui si propone la rappresentazione grafica, presente anche nella relativa sezione di Amministrazione Trasparente.

La dotazione organica dell'Ente alla data del 31/12/2022 è la seguente

Unità di personale		**P.O.**	**D**	**C**	**B**	**A**	**TOTALE**
Segretario comunale	1						1
profilo amministrativo contabile		3	10	21	7	3	44
profilo tecnico		3	5	5	14		27
Profilo Polizia Municipale		1	2	7			10
			17	**33**	**21**	**3**	**82**

Per il Triennio 2023-2025 la Dotazione Organica programmata è la seguente

Categoria Profilo	**Assunzioni Effettuate**		**Cessazioni**		**Assunzioni Previste**						**Totale**	
	T.Pieno	**P.Time**	**0**	**0**	**2022**		**2023**		**2024**		**T.Pieno**	**P.Time**
					T. Pieno	**P.Time**	**T.Pieno**	**P.Time**	**T.Pieno**	**P.Time**		
D	22	0	0	1	1	0	3*	0	0	0	25	0
C	33	1	0	0	0	0	1	0	0	0	34	1
B3	16	0	0	0	0	0	2*	0	0	0	18	0
B1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
A	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Totale	77	3	0	1	1	0	6	0	0	0	83	3

*Per l'anno 2023 n. 4 assunzioni (n. 2 cat. D e n. 2 cat. B3) inserite nel prospetto si riferiscono alla copertura di posti previsti e programmati nel PTFP 2022-2024 per i quali la relativa procedura assunzionale non è ancora conclusa.

Le funzioni di massima e di dettaglio riconducibili ai singoli Settori sono state elencate nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 262 del 29/12/2022 e di seguito riportate:

FUNZIONI DI MASSIMA FUNZIONI DI DETTAGLIO E PERSONALE SUDDIVISI PER SETTORE

L'Ente si è dotato di una procedura per l'accoglienza dei nuovi assunti, adottata con Delibera di Giunta

n. 88 del 03/05/2021 che mira a favorire l'integrazione del personale neoassunto, consente di valutare le necessità tecnico formative dello stesso, guidandolo nell'acquisizione di competenze e abilità specifiche, ove non presenti, necessarie a risolvere i bisogni dell'Ente.

SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Durante la fase emergenziale della epidemia da COVID-19, l'Ente ha adottato vari atti per regolamentare il ricorso al lavoro agile che hanno portato ad un affinamento delle modalità organizzative e ad una maggior consapevolezza dei vantaggi e delle criticità di tale modalità lavorativa. Con la conclusione dell'emergenza e l'adozione del PIAO 2022-2024 è stato approvato il Piano del lavoro agile (POLA), il cui contenuto è il frutto dell'esperienza maturata negli anni pregressi, e prevede le misure abilitanti in termini organizzativi, gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile e il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente.
Il Piano elenca le attività compatibili con la modalità "lavoro agile" e rinvia all'accordo che deve essere sottoscritto tra Responsabile e Dipendente secondo la modulistica messa a disposizione dal Segretario Comunale, a seguito di verifica, da parte del Responsabile del ricorrere delle condizioni che consentono la svolgimento del lavoro in tale modalità secondo le disposizioni vigenti.
La rendicontazione delle attività svolte in modalità agile e il monitoraggio del Responsabile, attualmente effettuati attraverso griglie in formato excel saranno oggetto di modifica nel corso del 2023, in favore di format compilabili online.

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

L'ultimo aggiornamento della programmazione di fabbisogno di personale e della dotazione organica è stato adottato con deliberazione della GC n. 231 del 1 dicembre 2022 e si combina con la programmazione della formazione del personale 2023-2025 effettuata sulla base delle risultanze della formazione 2022-2024 e delle nuove esigenze segnalate dai responsabili.

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; **relativamente al PIAO 2022-2024 si rinvia al monitoraggio consultabile nella sezione rischi corruttivi del presente PIAO**
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il monitoraggio della sottosezione 'Valore pubblico' e 'Performance' come stabilito dagli artt. 6 e 10 del D.Lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dal vigente Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance dell'Ente, si realizzano nei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Relazione sulla Performance. La relazione nello specifico dev'essere validata dall'Organismo di valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

L'attività di monitoraggio della parte sugli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione è svolta costantemente dall'ufficio preposto alla transizione al digitale e sono previsti dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento delle attività, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi per il rispetto della programmazione amministrativo-contabile effettuata dall'Amministrazione.

Relativamente alle azioni positive l'attività di verifica attuativa è svolta mediante l'invio di apposita

relazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente da parte del CUG;

L'attività di monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è svolta secondo la procedura definita nella relativa sezione. Il monitoraggio è effettuato dall'apposita struttura di supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) nominato con decreto del Sindaco.

In relazione alla sezione 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da parte del Nucleo di Valutazione.

Quanto al lavoro agile il monitoraggio è effettuato, con cadenza mensile dal Responsabile del Settore.

La verifica e il monitoraggio rispetto alle attività formative programmate è effettuata dal Segretario sulla base del report redatto dall'ufficio preposto a conclusione dell'anno, in merito alle attività formative svolte, previo confronto con i Responsabili di Settore